

第 1 1 章

「働き方改革」政策の効果分析

—日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）の個票データを用いた実証分析—⁷⁰

飯淵 尚哉

要約

「働き方改革」を通じて企業が導入した制度によって、働く人の幸福度や仕事満足度は増大したのだろうか。これまでの研究では、ワークライフバランスに関する個別の制度が幸福感・主観的満足度の変化に与える影響に注目したものが多く、パネルデータを用いて個人の特性を統制しながら、そのような制度を包括的に分析した研究はまだ少ない。本稿では、「日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）」を用いて、幸福度と仕事満足度を従属変数として、働き方改革の中心的な対象だった五つの施策の効果を検証した。その結果、長時間労働が過半数の労働者の幸福度を損なっていて、長時間労働の是正によって幸福度が増大することが示された。さらに、異動の社内公募制度や転職しやすい環境づくりなど、希望する分野に集中して働ける制度を導入することで、より仕事満足度や幸福度が向上することが示唆された。

1. はじめに

長時間労働に代表される従来の日本の働き方が近年、見直しを迫られている。2013年に「ブラック企業」が、2017年には「睡眠負債」が新語・流行語大賞のトップテンにノミネートされたことは、長時間労働に対する問題意識の表れとあってよいだろう⁷¹。

先行研究によれば、労働時間の長さは、生産性向上や女性の社会進出を阻害する要因になっている。山本・松浦（2011）は、条件が整った企業においては、長時間労働を是正してワークライフバランスを向上させる施策を行うことで、企業の生産性が中長期的に向上することを明らかにした。また、山本（2014）によれば、長時間労働やワークライフバランスの欠落がある企業では、正社員女性比率や管理職女性比率が低くなっている。

⁷⁰ 本稿の分析に際しては、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターから「日本家計パネル調査（JHPS/KHPS）」の個票データを提供して頂いた。

⁷¹ 「ユーキャン 新語・流行語大賞」<https://www.jiyu.co.jp/singo/>（最終アクセス：2021年10月31日）。

長時間労働を是正し、生産性の向上や女性の社会進出を通じて「成長と分配の好循環」を実現し、より多くの人々がよりよい将来の展望を持てるようにするべく、安倍晋三首相（当時）は2016年に「働き方改革」を打ち出した。2017年には「働き方改革実行計画」が策定され、2018年には残業時間の上限規制の導入などについての労働基準法等の改正を含む働き方改革関連法が国会で成立するなど、着実に「働き方改革」政策は実行に移されている。

それでは、働き方改革をめぐる一連の政策はどのような効果をあげたのだろうか。働き方改革が重要な政策課題として取り上げられたのは2016年以降と、ごく最近である。そのため、働き方改革を通じて企業が導入した制度によって働く人の「よりよい将来への展望」、つまり幸福感や主観的満足度にあたるものが増大したかどうかについて、パネルデータを用いて個人の特性を統制しながら分析した研究はまだ多くない。

そこで本稿では、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターが提供する「日本家計パネル調査（以下、JHPS/KHPS）」を用いて、働き方改革を通じて企業が導入した制度によって働く人の幸福度や仕事満足度は増大したのかを検証した。ワークライフバランスに関する個別の制度が幸福感や主観的満足度に与える影響に着目した先行研究は少なくないが、本稿では複数年にわたるパネルデータを用いて個人の特性を統制しながら、そのような制度を包括的に分析した点に独自性がある。

分析結果からは、長時間労働が過半数の労働者の幸福度を損なっていて、長時間労働の是正によって幸福度が増大することがわかった。さらに、異動の社内公募制度や転職しやすい環境づくりなど、希望する分野に集中して働ける制度を導入することで、より幸福度や仕事満足度が向上することが示唆された。

2. 先行研究

2-1. 制度背景

この節では、まず働き方改革の概要を確認した後に、働き方改革をめぐる立法議論の成果である働き方改革実行計画、および働き方改革関連法の内容を概観する。

働き方改革とは、厚生労働省の働き方改革特設サイトによれば、「働く方々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革」である。また、同サイトではこの改革の目指すものは、「働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがよりよい将来の展望を持てるようにすること」であると述べられている⁷²。つまり、働き方改革は、柔軟な働き方の導入によって働く人の幸福感や主観的満足度の増大を目指す政策だと

⁷² 厚生労働省。「働き方改革特設サイト」<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/point.html>（最終アクセス：2021年10月21日）。

いえる。

働き方改革が重要な政策課題として注目を集めるようになったのは、2016年1月に安倍首相が施政方針演説で取り上げたのがきっかけである。その後、2016年9月に働き方改革実現会議が発足して本格的な議論が開始され、2017年3月28日に実行計画を発表した。2018年には労働基準法などの改正を含む働き方改革関連法が国会で成立し、2019年4月に同法が施行された。

働き方改革実行計画

働き方改革実行計画で解決が目指された内容は多岐にわたる。その中でも特に重要な項目として位置づけられたのは、同一労働同一賃金の実現などの非正規雇用の処遇改善と、時間外労働の罰則付き上限規制や勤務間インターバル制度の導入などの長時間労働の是正の二つである。この二つは後に成立する働き方改革関連法でも中心的な内容となった。他には、賃金引上げと労働生産性向上、テレワークの推進や副業の自由化など柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成や就職氷河期世代の正社員化を含む一億総活躍社会に向けた環境整備、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立・障害者の就労、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援、誰にでもチャンスのある教育環境の整備などが挙げられた⁷³。

働き方改革関連法

2019年4月1日に働き方改革関連法が施行され、労働基準法などの法律が改正された。働き方改革関連法の内容は、労働時間法制の見直しと雇用形態に関わらない公正な待遇の確保の二つに大別できる⁷⁴。

まず労働時間法制の見直しとは、労働時間の削減を通してワークライフバランスの実現を目指す取り組みである。具体的には、残業時間の上限規制、一日の勤務終了後に次の出社までの間に一定の休息時間を確保する勤務間インターバル制度の導入促進、最低5日間は年次有給休暇を取得させることの義務付け、月60時間以上の残業の割増賃金率引き上げ、裁量労働制労働者を含めて労働時間の状況を客観的に把握することの義務付けの五つである。

また、個人に合ったより柔軟な働き方を可能にするために、一定期間の総労働時間を定めた上で日々の時間配分を自由とするフレックスタイム制の拡充や、一部の高度な能力をもつ人材を労働時間規制の対象から外す制度である高度プロフェッショナル制度の新設も行われた。ただし、高度プロフェッショナル制度の新設については、残業代の支給がないために企業が労働者に長時間働かせやすくなるという懸念が指摘されている（山本2019）。加

⁷³ 働き方改革実現会議. 2017.「働き方改革実行計画」http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hata_rakikata/pdf/honbun_h290328.pdf、<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf>（最終アクセス：2021年11月1日）。

⁷⁴ 厚生労働省. 2019.「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて」<https://www.mhlw.go.jp/content/000474499.pdf>（最終アクセス：2021年10月27日）。

えて、制度が将来的に緩和され、高度人材だけでなく一般の労働者にまで対象が拡大されるのではないかという不安もあったようである（井上2019）。さらに、当初提出された法律案には、裁量の大きい特定の仕事に従事する人に対してみなし労働時間を設定し、みなし労働時間に応じて賃金を支払う制度である、裁量労働制の適用範囲の拡大が盛り込まれていた。しかし、同様の指摘に加えて、根拠となったデータの誤りもあったためにこの規定は削除された（井上2019）。

次に、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保とは、すなわち同一労働同一賃金の実現のことである。具体的には、業務の内容と責任の程度、職務内容・配置の変更範囲などの差を比較した際に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で必要以上に給与などの待遇に差をつけることを禁止する均衡待遇規定が明確化された。また、差がない場合には待遇差別化を禁止する均等待遇規定の対象が拡大された。さらに、待遇差の判断基準を明確化するために、ガイドラインを策定した⁷⁵。

本稿では、以上で概観した働き方改革実行計画および働き方改革関連法の内容のうち、特に働き方改革の中心的な対象だった五つの施策の効果を探る。具体的には、①残業時間の上限規制や年次有給休暇の取得義務付けなど、長時間労働の是正、②フレックスタイム制や裁量労働制の拡大などの勤務時間制度の柔軟化、③テレワーク推進などの勤務場所の柔軟化、④雇用吸収力の高い産業への転職支援や副業の自由化など、希望する仕事に取り組めるようにする施策、⑤就職氷河期世代の正社員化や育児等で離職した者の復職制度など、失業や収入低下の防止、の五つとする。

2-2. 理論背景

第1節で述べたように、働き方改革が重要な政策課題として取り上げられたのはごく最近のことであるため、働き方改革の効果はまだ実証的には明らかになっていない。また、働く人の幸福感や主観的満足度について、パネルデータを用いて個人の特性を統制しながら分析した研究は多くない。しかし、ワークライフバランスに関する個別の制度が幸福感や主観的満足度を与える影響に注目した先行研究は多いほか、特に長時間労働の削減については実証的な分析に基づく効果の予測が行われている。ここでは、①長時間労働の是正、②勤務時間制度の柔軟化、③勤務場所の柔軟化、④希望する仕事に取り組めるようにする施策、⑤失業や収入低下の防止、の順に先行研究の結果を展望する。

まず、長時間労働の是正に対しては、健康状態の改善を通してウェルビーイングが向上すること、労働時間の上限規制の有効性が見込め得ることが論じられている。例えば、黒田

⁷⁵ なお、同一労働同一賃金の実現の検証については本稿では行わない。個人レベルのアンケート調査では、個別の回答者の仕事内容や待遇に差異があるかを判別することが難しいためである。

(2017) は、労働時間と健康および生産性についての学術研究を概観する中で、長時間労働が脳・心臓疾患や精神疾患のリスクを高めること、週当たり労働時間が50時間を超えるとメンタルヘルスが顕著に悪化することに言及した。具体的な政策の是非については、割増賃金規制を行うと対象者の労働時間が短くなる一方で非適用者の労働時間が長くなること、労働時間の総量規制が直接的に効果を見込め得ることを指摘している。また、山本(2019) は、働き方改革関連法による長時間労働の是正について、過去の実証的な研究から是正の実現可能性、労働者のウェルビーイングや企業の生産性の向上可能性を検討した。その結果、働き方改革関連法の内容のうち、理論上では時間外労働の上限規制の有効性が期待できると結論づけた。さらに、長時間労働の是正はウェルビーイングを向上させると考察している。

次に、勤務時間制度の柔軟化に関しては、仕事のやりがいを強く感じ、仕事満足度を高めるということを示す研究がみられるが、そのような施策が幸福度を高めるかには見解の対立がある。勝・奥田(2020) は柔軟な働き方が仕事満足度・幸福度に与える影響を、2017年と2019年のアンケート調査を用いて分析し、勤務日や勤務時間の選択を可能にすることが仕事満足度と幸福度を向上させることを実証した。また、佐藤(2008) も、弾力的な勤務時間制度に焦点を当てながら職場のマネジメントのあり方を検討する中で、裁量労働制やフレックスタイム制が適用されている労働者は仕事のやりがいを強く感じていることを示している。しかし一方で、佐藤(2008) では、特に仕事量を労働者自身で決めることができない場合に仕事量が過大になりやすく、労働時間が長くなってしまいワークライフバランスに不満を持つことが多いことも明らかにされている。また戸田(2016) も、Webアンケート調査の結果を分析し、裁量労働制やフレックスタイム制度で働いている人と、通常の勤務時間制度で働いている人とでは生活満足度に有意な差がないことを実証した。

第三に、勤務場所の柔軟化をめぐる条件により結果に違いがあるとされる。勝・奥田(2020) は勤務場所の柔軟化が仕事満足度に対して正の影響をもたらす一方で、幸福度には有意な影響をもたらさないことを示した。また、千野(2021) のように、テレワークが従業員に及ぼす影響について分析し、テレワークが制度適用されている人の場合は、幸福度や生活満足度に正の影響を与えるとした分析事例もある。

第四に、希望する仕事に取り組めるようにする施策に関連して、スキルアップにつながる施策が将来への希望や仕事・生活への満足度を高めることをいくつかの研究が明らかにしている。横田(2014) は仕事満足度に影響を与える要因を分析し、やりたい仕事ははっきりしていること、職業能力を向上させるモチベーションがあること、職業能力向上の機会があることなどが「将来の生活や仕事への希望」を高めることを示した。その上で、労働者の仕事および生活全般の満足度を高めるためには、労働者の資格取得や自己啓発を支援する施策を自発的に行うような政策を打ち出すことが必要だと主張した。また、久米・鶴・戸田(2017) は、職種・労働時間・勤務地等が限定された働き方が労働者に与える厚生について検証した。その結果、残業があることやスキルアップの機会がないことが、仕事満足度と生活満足度を損ねていることを確認した。なお、転職や副業が幸福度や仕事満足度に与える影

響について明らかにした国内の研究は見つからなかった。

最後に、失業や収入低下の防止については、将来への希望の増大や、所得格差の縮小を通じた幸福度の上昇につながることを示唆されている。横田（2014）は近い将来の倒産および失業のリスクが大きいことも「将来の生活や仕事への希望」を縮小させる要因になりうることを指摘した。また、浦川（2018）は、格差が主観的なウェルビーイングに与えた影響を相対所得仮説に焦点を当てて検討し、特に不安定な就業状態にある者が特に地域の所得格差に敏感に反応し、幸福感を低めていることを確認している。

このように整理した先行研究では、働き方改革に関する検討が予測にとどまっていること、単年度のアンケート調査の利用にとどまっていた長期のパネルデータを用いて個人の特徴を統制する分析が行われていないこと、転職の促進や副業の自由化のように幸福度や仕事満足度との分析が行われていない制度もあることなどの課題がみられた。したがって本稿では、働き方改革の立法論議が行われた前後をカバーする6年間もしくは8年間のパネルデータを利用し、働き方改革の議論の中で取り上げられた幅広い施策の効果について定量的な分析を行う。

3. 理論仮説

本稿では、働き方改革で企業が導入した制度によって、働く人の幸福度や仕事満足度が増大したのかを検証する。本節では、①長時間労働の是正、②勤務時間制度の柔軟化、③勤務場所の柔軟化、④希望する仕事に取り組めるようにする施策、⑤失業や収入低下の防止の順に、幸福度および仕事満足度との関係を理論的に説明する。

まず長時間労働の是正に関しては、健康状態の改善を通してウェルビーイングが向上することが先行研究でも論じられている。労働時間の上限を規制する、年次有給休暇の取得を容易にするなどといった、労働時間を減少させて余暇時間を増加させる施策を行うことは、身体的・精神的な健康状態の改善を通じて、働く人の幸福度の増大につながると考えられる。また、長時間労働が是正された状態では、業務量や業務の効率性、管理者や労働者個人の行動様式が改善されるために、やりたい仕事に集中できる環境が整えられ、結果として仕事満足度も向上すると期待される。ただし、労働時間が少なすぎる場合には、実力に見合わない軽微な仕事のみを担っていてやりがいを得られていない可能性もあるため、逆U字型の効果の推移を考慮したモデルを作成する必要がある。

次に勤務時間制度の柔軟化、特にフレックスタイム制や裁量労働制については、働く人が仕事のやりがいを強く感じ、仕事満足度が高いことでは一致した一方で、幸福度・ワークライフバランスについては否定的な研究が複数見られた。フレックスタイム制や裁量労働制で働く労働者は、責任や権限が重い仕事、目指すべき目標が高い仕事を担っていることが多い。そのため、仕事が成功した場合にはより大きな達成感や充実感を得ることができ、仕事

満足度が高まりやすいと考えられる。同様の理由で幸福度の増大も期待できるが、しかし一方で、業務量の増加や代わりを務められる人がいないために労働時間が長くなりやすいことも想定される。したがって、幸福度の向上が限定的になる可能性に留意する必要があるだろう。

第三に勤務場所を柔軟化させる施策をめぐっては、見解の違いがあった。テレワークの導入には、家庭で過ごせる時間が増える、移動や通勤の時間が不要になるといったメリットがある。しかしながら、厚生労働省のテレワークについてのガイドラインでも指摘されているように、労働時間の正確な把握が難しい、コミュニケーションがとりづらくメンタルヘルスの悪化に気づけなくなるなどのデメリットが存在する⁷⁶。以上を踏まえると、基本的にはストレスの軽減によって幸福度や仕事満足度が向上することが期待できる一方で、デメリットに対する適切な対応がとられていない場合は幸福度や仕事満足度に大きな制約がかかると予想される。

第四に希望する仕事に取り組めるようにする施策については、スキルアップにつながる施策が将来への希望や仕事・生活への満足度を高めることがわかっている。働く人自身が希望する部署や役職、企業や業界で能力を発揮できるようにする施策を行うことで、希望する職掌への配属や転職を通じ、従事する職務に積極的に取り組むことができる人が増えると考えられる。仕事に積極的に取り組むようになれば、達成感や充実感を得ること、新たな興味・関心を発見することができ、仕事満足度の増大につながるだろう。同様の理由で幸福度が増大することも期待されるが、これらの制度は労働時間の増減とは関係がないことには留意が必要だろう。

最後に、失業や収入低下のリスクを低下させる施策に対しては、そのような施策を行うことで将来への希望が増大したり、所得格差の縮小を通して幸福感を高めたりすることが示唆されている。非正社員から正社員への転換制度を利用して正規雇用に就くことができれば、失業や収入低下のリスクが低くなり、余裕をもった生活ができるようになる。その結果、幸福度が増大することが期待される。また、正社員になることで担当できる業務分野が拡大したり、スキルアップの制度が利用できるようになったりするために、仕事にやりがいを感じる機会が増え、仕事満足度が増大することも予想される。

本稿では、以上の理論的説明から導かれる以下の仮説について検証する。

仮説 1：長時間労働の是正・勤務時間制度の柔軟化・勤務場所の柔軟化・希望する仕事に取り組めるようにする施策の導入・失業や収入低下の防止により、幸福度が増大する。

仮説 2：長時間労働の是正・勤務時間制度の柔軟化・勤務場所の柔軟化・希望する仕事に取り組めるようにする施策の導入・失業や収入低下の防止により、仕事満足度が増大

⁷⁶ 厚生労働省. 2021. 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf> (最終アクセス：2021年11月2日)。

する。

4. データと方法

4-1. データ

本稿の分析に際しては、慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターからの提供を受け、「日本家計パネル調査」(以下 JHPS/KHPS) の 2012 年から 2019 年までの個票データを用いて分析を行った。JHPS/KHPS はこれまで別個の調査として実施・管理されていた(旧)「日本家計パネル調査 (JHPS)」と(旧)「慶應義塾家計パネル調査 (KHPS)」が 2014 年に統合されてできたもので、合わせて約 4000 人の個人を継続的に追跡調査している⁷⁷。JHPS/KHPS は、立法論議がはじまった期間に複数年度に渡り同一家計に調査を行ったパネル調査であり、働き方改革の対象となる労働環境・企業内制度の設問を多く含む点で、本稿の研究目的に適合している。

なお、検証を行った時点で公開されている JHPS/KHPS の最新の調査は、働き方改革関連法の施行前の 2019 年 2 月に実施された。本稿では、実際に働き方改革に関連する法改正が行われる前であっても、立法議論が行われることによって、予測的対応として企業が働き方改革の制度を導入するという考え方に基づいて検証を行う。

4-2. 従属変数

従属変数には二つの調査項目を用いた。幸福度については回答者本人の最近1年間での幸福感を、仕事満足度については回答者本人の「ご自身のお仕事」の現在の状況への満足感を、それぞれ0から10の11段階で質問した項目への回答を使用した⁷⁸。なお、仕事満足度が調査項目に加わったのは2014年であるため、仕事満足度を従属変数とするモデルの分析年度が2014年から2019年までとになってしまうことに注意されたい。

4-3. 独立変数

独立変数には、具体的な施策に関する調査項目を用いた。JHPS/KHPSには、収入や労働時間、有給休暇取得日数、勤めている企業で柔軟な働き方の制度を利用した経験があるかど

⁷⁷ 調査内では対象者本人に加えて配偶者にも同じような質問が行われているが、データ整理の制約上、対象者本人の回答のみを分析対象とした。

⁷⁸ 幸福度と類似した指標に生活満足度があるが、浦川 (2011) にならい、ほぼ同様のものとして扱う。

うか、柔軟な勤務時間制度が適用されているかなどの質問が含まれている。本稿ではこれらの質問項目を分類した上で用いた。

まず、長時間労働の是正を測る指標として、週当たりの労働時間と1年間の有給休暇取得日数の二つを用い、労働時間を2乗した項も加えた。その上で、具体的な施策が労働時間の短縮に効果を上げているかを検証するために、半日・時間単位の休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度の利用経験の有無のダミー変数を加えて推定を行った。

次に勤務時間制度を柔軟化させる施策としては、フレックスタイム制や裁量労働制が回答者本人に適用されているかをダミー変数化したものを用いた。また、テレワークなどの勤務場所を柔軟化させる施策からは、在宅勤務制度の利用経験の有無をダミー変数として加えた。

希望する仕事に取り組めるようにする施策を表す項目としては、この1年間で転職もしくは新規就職をしたかどうか、前年1年間に副業をしたかどうかをダミー変数化して用いた。また、同じ企業の中でもより個人の希望に合った部署や役職に就くことが可能であれば幸福度や仕事満足度が高まると考え、異動の社内公募制度を利用したことがあるかをダミー変数化して加えた。

最後に失業や収入低下のリスクを低下させる施策の変数としては、育児や介護等で退職した者の再雇用制度、非正社員から正社員への転換制度の利用経験の有無をそれぞれダミーとして用いた。また、短時間勤務制度は、仕事と家事や子どもの送迎と両立が可能な育休後の働き方としての利用が増えているため、復職支援制度とみなしてこの施策群に加えた。

統制変数には幸福度の要因となる調査項目を用いた。浦川（2011）は幸福度を高める主な要因として、主観的に健康であること、学歴がよいこと、相対的な所得が高いこと、家族間の交流が活発であることや結婚していること、隣人との関係が良いことや治安が良いことなどを挙げている。これを参考にして、健康要因に対応する項目として健康に対する満足度を、収入要因に対応する項目として仕事からの収入に自然対数化を施した変数と所得に対する満足度を加えた。家族間の交流や隣人関係に対応する項目としては、家族や隣人との交流は余暇時間に行われるものと考え、余暇時間の過ごし方に対する満足度を用いた。なお、満足度の変数が調査項目に加わったのは2014年であるため、満足度を統制変数とするモデルの分析年度が2014年から2019年までとなってしまうことに注意されたい。

4-5. 分析手法

本稿では、働き方改革で企業が導入した制度によって働く人の幸福度や仕事満足度が増大したのかを、パネルデータ分析で検証する。

収集したデータが8期または6期分のパネルデータであること、また年度や個人の異質性を統制して推定を行う必要があることから、分析手法としては固定効果モデルを採用した。

以下の検証では、合わせて16通りの推定を行う。第一に、幸福度と仕事満足度の二つの従

属変数についてそれぞれ分析した。次に、正規雇用労働者と非正規雇用労働者では就業形態が大きく異なっているため、分けて分析を行った。また、会社での具体的な制度の利用経験を問う質問項目では、「利用経験あり」と答えた人が少ないものがあり、分析結果の堅牢さに課題があった。そこで、「制度あり」と「利用経験あり」を合わせ、勤めている会社に当該制度があるかどうかをダミー変数化して用いるモデルを併せて作成した。制度の有無をダミー変数化した項目は、半日・時間単位の休暇制度、長期リフレッシュ休暇制度、在宅勤務制度、公募異動制度、育児や介護等の再雇用制度、正社員への転換制度、短時間勤務制度の七つである⁷⁹。さらに、統制変数である収入・健康・余暇の三つの満足度には強い相関がみられたため、統制変数を加えるモデルと加えないモデルの二つを作成した。

表 1 変数説明

変数名	変数説明	出典
幸福度	最近1年間での幸福感を0から10の間で選んだ答え*	JHPS/KHPS 2012・2019
仕事満足度	「ご自身のお仕事」の現在の状況について0から10の間で選んだ答え**	JHPS/KHPS 2014・2019
労働時間	収入を得る仕事についての1週間平均労働時間	JHPS/KHPS 2012・2019
有給休暇取得日数	昨年1年間の有給休暇消化日数	JHPS/KHPS 2012・2019
半日・時間単位の休暇制度	半日・時間単位の休暇制度の「利用経験がある」を1とするダミー変数***	JHPS/KHPS 2012・2019
長期リフレッシュ休暇制度	長期リフレッシュ休暇制度の「利用経験がある」を1とするダミー変数***	JHPS/KHPS 2012・2019
フレックスタイム制	一番近い勤務時間制度を「フレックスタイム制」とする答えを1とするダミー変数	JHPS/KHPS 2012・2019
裁量労働制	一番近い勤務時間制度を「裁量労働制」とする答えを1とするダミー変数	JHPS/KHPS 2012・2019
在宅勤務制度	在宅勤務制度の「利用経験がある」を1とするダミー変数***	JHPS/KHPS 2012・2019
転職・新規就職	一年前の就業状況を問う質問で、「1年前の会社・経営組織から転職した」または「この1年間に新規に就職した」を1とするダミー変数	JHPS/KHPS 2012・2019
副業	昨年1年間に「副業をした」を1とするダミー変数	JHPS/KHPS 2012・2019
公募異動制度	異動の社内公募制度の「利用経験がある」を1とするダミー変数***	JHPS/KHPS 2012・2019
育児・介護等の再雇用制度	育児や介護等で退職した者の再雇用制度の「利用経験がある」を1とするダミー変数***	JHPS/KHPS 2012・2019
正社員への転換制度	非正社員から正社員への転換制度の「利用経験がある」を1とするダミー変数***	JHPS/KHPS 2012・2019
短時間勤務制度	短時間勤務制度の「利用経験がある」を1とするダミー変数***	JHPS/KHPS 2012・2019
log(仕事からの収入)	「税金や社会保険料等が差し引かれる前の主な仕事からの収入」を対数化したもの	JHPS/KHPS 2012・2019
収入満足度	「ご自身のお仕事」の現在の状況について0から10の間で選んだ答え**	JHPS/KHPS 2014・2019
健康満足度	「ご自身の健康」の現在の状況について0から10の間で選んだ答え**	JHPS/KHPS 2014・2019
余暇・家族満足度	「余暇時間の過ごし方」の現在の状況について0から10の間で選んだ答え**	JHPS/KHPS 2014・2019

* 「全く幸福感がない」を0、「完全に幸福感を感じる」を10とする。

** 「全く満足していない」を0、「完全に満足している」を10とする。

***制度の有無で検証するモデルでは「制度がある」、「許されている」も含む。

79 他の変数は加工せずにモデルに加えた。

表2 記述統計（正規雇用労働者）

変数名	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
幸福度	13380	6.0745	2.1346	0	10
仕事満足度	9196	5.4693	2.3786	0	10
労働時間	12910	45.3098	14.3803	1	136
有給休暇取得日数	11729	7.5949	7.0382	0	50
半日・時間単位の休暇制度	13228	0.1394	0.3464	0	1
長期リフレッシュ休暇制度	13209	0.0435	0.2039	0	1
フレックスタイム制	13178	0.0562	0.2304	0	1
裁量労働制	13178	0.0244	0.1544	0	1
在宅勤務制度	13198	0.0048	0.0689	0	1
転職・新規就職	13392	0.0467	0.2111	0	1
副業	13175	0.0495	0.2169	0	1
公募異動制度	13162	0.0070	0.0833	0	1
育児・介護等の再雇用制度	13220	0.0020	0.0443	0	1
正社員への転換制度	13253	0.0188	0.1358	0	1
短時間勤務制度	13218	0.0197	0.1389	0	1
仕事からの収入	13034	524.7585	283.0540	0	6606
収入満足度	9190	4.8095	2.5659	0	10
健康満足度	9200	5.6415	2.2310	0	10
余暇・家族満足度	9198	5.3304	2.2791	0	10
企業規模	13382	3.7376	1.3844	1	6
労働組合	12997	0.2917	0.4546	0	1

表3 記述統計（正規雇用・制度の有無）

変数名	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
半日・時間単位の休暇制度	13228	0.6083	0.4882	0	1
長期リフレッシュ休暇制度	13209	0.2816	0.4498	0	1
在宅勤務制度	13198	0.0732	0.2605	0	1
公募異動制度	13162	0.2532	0.4349	0	1
育児・介護等の再雇用制度	13220	0.2992	0.4579	0	1
正社員への転換制度	13253	0.4496	0.4975	0	1
短時間勤務制度	13218	0.3514	0.4774	0	1

表4 記述統計（非正規雇用労働者）

変数名	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
幸福度	8968	6.0564	2.1129	0	10
仕事満足度	6374	5.3847	2.3431	0	10
労働時間	8761	27.1955	14.2359	1	131
有給休暇取得日数	6880	5.7813	6.8456	0	50
半日・時間単位の休暇制度	8835	0.0495	0.2168	0	1
長期リフレッシュ休暇制度	8828	0.0075	0.0861	0	1
フレックスタイム制	8591	0.1007	0.3009	0	1
裁量労働制	8591	0.0178	0.1323	0	1
在宅勤務制度	8829	0.0031	0.0552	0	1
転職・新規就職	8958	0.1522	0.3592	0	1
副業	8755	0.1315	0.3379	0	1
公募異動制度	8794	0.0015	0.0384	0	1
育児・介護等の再雇用制度	8834	0.0057	0.0750	0	1
正社員への転換制度	8875	0.0014	0.0367	0	1
短時間勤務制度	8833	0.0213	0.1443	0	1
仕事からの収入	8728	147.2178	117.7167	0	1494
収入満足度	6379	4.3259	2.5470	0	10
健康満足度	6390	5.5867	2.2804	0	10
余暇・家族満足度	6389	5.4379	2.2650	0	10
企業規模	8880	3.5983	1.3329	1	6
労働組合	8257	0.1044	0.3058	0	1

表5 記述統計（非正規雇用・制度の有無）

変数名	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
半日・時間単位の休暇制度	8835	0.3291	0.4699	0	1
長期リフレッシュ休暇制度	8828	0.1297	0.3360	0	1
在宅勤務制度	8829	0.0270	0.1620	0	1
公募異動制度	8794	0.1257	0.3315	0	1
育児・介護等の再雇用制度	8834	0.2343	0.4236	0	1
正社員への転換制度	8875	0.3826	0.4861	0	1
短時間勤務制度	8833	0.3099	0.4625	0	1

5. 分析結果

本節では、働き方改革により導入された諸施策の幸福度および仕事満足度に対する効果を、正規雇用労働者と非正規雇用労働者、制度の利用経験の有無と制度の有無で分け、固定効果モデルを用いて検証した結果を述べる。

5-1. 幸福度に対する効果（利用経験あり）

表6は、働き方改革により導入された諸施策の幸福度に対する効果を、利用経験に注目して検証した結果である。まず、長時間労働の是正については、正規雇用労働者を対象にしたモデルでは労働時間の一次項が有意に正、二次項が有意に負となった（一部10%水準）。回帰係数を解釈して幸福度が最大になる労働時間を求めると、統制モデルでは36.5時間、非統制モデルでは41.5時間であることがわかった。正規雇用労働者の労働時間の平均値が約45.3時間であり、中央値も45時間だったことを踏まえると、働きすぎによって半数を超す労働者の幸福感が損なわれていると考えられる。このことは、長時間労働の是正によって幸福度が増大するという仮説に合致するものである。その他の長時間労働の是正にかかわる変数では、非正規雇用労働者を対象にしたモデルのみで半日・時間単位の休暇制度の利用経験が有意に正となった。有給休暇の取得日数は有意な影響をもたらしていなかった。

勤務時間制度の柔軟化の変数であるフレックスタイム制・裁量労働制の適用の有無は、どちらも有意な効果を持たなかった。これは仮説に反する結果ではあるが、第3節で述べたように、業務量の増加や代わりを務められる人がいないために労働時間が長くなり、幸福度の向上に制約をかけた可能性が考えられる。また在宅勤務制度も有意な効果を持たなかったが、労働時間の把握やメンタルヘルスの管理の難しさにまだ十分に対応できていないのではないかと推測される。

希望する仕事に取り組めるようにする施策の導入に関しては、正規雇用労働者を対象にしたモデルでは、10%水準も含むものの、両方のモデルで公募異動制度が有意に正だった。これは仮説と合致する結果である。しかし、非正規雇用労働者が対象のモデルでは10%水準ではあるが有意に負となったほか、転職・新規就職の有無と副業については有意ではなく、ここでは一貫性のある結果は得られなかった。

失業や収入低下の防止をめぐることは、非正規雇用労働者を対象にした統制変数を含むモデルに限って育児や介護等で退職した者の再雇用制度が有意に正となった。復職できることが幸福度の増大につながるというのは仮説通りの結果だったが、有意であったのが非正規雇用労働者だけにとどまったことには注意が必要だと考えられる。正社員であっても仕事による拘束時間が短く済むような柔軟な働き方を導入し、子育て世代の女性が安定して楽に働ける環境を整えていくことが重要だろう。

短時間勤務制度の利用経験が幸福度を有意に低下させるという結果を示したのは、先行

研究と合致しない特異な結果である。武石（2013）は短時間勤務制度の課題として、キャリアアップやスキル形成の障害になりかねないことを挙げていた。しかし、短時間勤務制度の利用経験は仕事満足度に対しては有意な影響を示していないことから、短時間勤務制度の利用者がキャリアアップやスキル形成について不満を持っているとは考えにくい。短時間勤務制度が主に育休後の育児期に利用することを想定された制度であることを考慮すると、短時間勤務制度の利用者である子育て世代において、近隣関係など、何らかの統制できていない要因によって幸福度が押し下げられているのかもしれない。

5-2. 幸福度に対する効果（制度あり）

次に、表7で制度の有無に注目したモデルを確認する。変数の変更を行った七つの項目のうち、利用経験を問うモデルと同様の結果が出たのは、非正規雇用労働者を対象とする統制モデルにおける育児や介護等で退職した者の再雇用制度だけだった。したがって、育児や介護等の再雇用制度については、前項の分析結果および考察の頑健さが確認できたといえる。

一方で、これらのモデルに限って有意な効果がみられたのは在宅勤務制度で、非正規雇用労働者を対象としたモデルだけで有意に負の効果があった（一部10%水準）。利用経験を問うモデルでは有意な効果がなかったため、在宅勤務制度が存在するだけで幸福度が低下すると断定するのは無理があるものの、テレワークが長時間労働を誘発する、メンタルヘルスが悪化するという懸念を裏付けるものだといえるだろう。とはいえ、最近では新型コロナウイルス感染症の流行により外出自粛を強いられ、テレワークを行う必要性が増していることも事実である。テレワークの導入・拡大にあたっては勤務時間の長時間化やメンタルヘルスに注意する必要があることを再確認する結果となった。

変更がなかった変数については、正規雇用労働者を対象にするモデルで引き続き労働時間の一次項が有意に正、二次項が有意に負となった。幸福度を最大化する労働時間を利用経験に注目したモデルと同様の方法で求めると、統制モデルと非統制モデルでそれぞれ37時間、42時間となり、ほぼ変わらない結果が得られた。他の変数では前項のモデルと同様に有意な結果が出なかった。

表6 働き方改革により導入された諸施策の幸福度に対する効果
(制度の利用経験、固定効果モデル)

独立変数	従属変数 幸福度			
	正規1	非正規1	正規2	非正規2
労働時間	0.0073 † (0.0041)	0.0062 (0.0069)	0.0083 * (0.0038)	0.0058 (0.0057)
労働時間・2乗項	-0.0001 * (0.0000)	-0.0001 (0.0001)	-0.0001 ** (0.0000)	-0.0001 * (0.0001)
有給休暇取得日数	-0.0010 (0.0049)	-0.0075 (0.0063)	0.0024 (0.0043)	-0.0090 (0.0056)
半日・時間単位の休暇制度	-0.0744 (0.0626)	0.2594 * (0.1247)	-0.0896 (0.0552)	0.2449 * (0.1052)
長期リフレッシュ休暇制度	0.1474 (0.1133)	0.3590 † (0.2156)	0.0529 (0.1028)	0.1532 (0.1717)
フレックスタイム制	0.0679 (0.1165)	0.0492 (0.1318)	0.0174 (0.1259)	0.0598 (0.1063)
裁量労働制	0.0573 (0.1804)	0.1257 (0.3335)	0.0026 (0.1704)	-0.1218 (0.3471)
在宅勤務制度	-0.3787 (0.3003)	-0.3230 (0.3552)	-0.1662 (0.2647)	-0.2513 (0.3981)
転職・新規就職	0.0045 (0.1238)	-0.0746 (0.0882)	0.0594 (0.1087)	-0.0689 (0.0824)
副業	0.1505 (0.1559)	0.0573 (0.1225)	0.0705 (0.1437)	0.1295 (0.1117)
公募異動制度	0.4598 † (0.2448)	-0.5424 † (0.3073)	0.7882 ** (0.2480)	-0.4747 † (0.2824)
育児・介護等の再雇用制度	0.0410 (0.3675)	0.6887 * (0.2974)	0.1929 (0.3560)	0.4477 (0.3764)
正社員への転換制度	-0.1192 (0.1545)	0.4414 (0.5009)	-0.1380 (0.1608)	0.4533 (0.4117)
短時間勤務制度	0.0993 (0.1659)	-0.6569 ** (0.2364)	0.0580 (0.1616)	-0.3822 * (0.1885)
log (仕事からの収入)	-0.1265 (0.1160)	0.0319 (0.0612)	-0.0239 (0.1006)	0.0213 (0.0629)
収入満足度	0.0682 *** (0.0157)	0.0744 ** (0.0226)		
健康満足度	0.1139 *** (0.0175)	0.0728 *** (0.0202)		
余暇・家族満足度	0.1048 *** (0.0173)	0.0943 *** (0.0215)		
時間効果	YES	YES	YES	YES
個体効果	YES	YES	YES	YES
調整済みR ²	0.7092	0.7221	0.6459	0.6770
N	7407	4477	10613	6165

(1) ***: p < 0.001, **: p < 0.01, *: p < 0.05, †: p < 0.1。

(2) ()内は個体ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

表7 働き方改革により導入された諸施策の幸福度に対する効果
(制度の有無、固定効果モデル)

独立変数	従属変数 幸福度			
	正規1	非正規1	正規2	非正規2
労働時間	0.0074 † (0.0042)	0.0059 (0.0069)	0.0084 * (0.0038)	0.0048 (0.0057)
労働時間・2乗項	-0.0001 * (0.0000)	-0.0001 (0.0001)	-0.0001 ** (0.0000)	-0.0001 † (0.0001)
有給休暇取得日数	-0.0011 (0.0049)	-0.0079 (0.0065)	0.0021 (0.0043)	-0.0097 † (0.0056)
半日・時間単位の休暇制度	0.0739 (0.0745)	0.0360 (0.0795)	0.0569 (0.0651)	0.0638 (0.0731)
長期リフレッシュ休暇制度	0.0369 (0.0796)	-0.0757 (0.0949)	0.0693 (0.0690)	-0.0794 (0.0845)
フレックスタイム制	0.0360 (0.1191)	0.0354 (0.1314)	0.0125 (0.1268)	0.0495 (0.1056)
裁量労働制	0.0586 (0.1810)	0.1392 (0.3271)	0.0105 (0.1698)	-0.0881 (0.3314)
在宅勤務制度	0.0041 (0.0993)	-0.3480 † (0.1933)	-0.0088 (0.0886)	-0.3989 * (0.1995)
転職・新規就職	0.0125 (0.1239)	-0.0639 (0.0892)	0.0678 (0.1082)	-0.0565 (0.0822)
副業	0.1631 (0.1564)	0.0485 (0.1234)	0.0755 (0.1446)	0.1316 (0.1117)
公募異動制度	-0.0260 (0.0809)	0.1290 (0.1102)	0.0194 (0.0689)	0.1959 * (0.0909)
育児・介護等の再雇用制度	0.0437 (0.0597)	0.1619 * (0.0807)	-0.0537 (0.0504)	0.0653 (0.0712)
正社員への転換制度	0.0238 (0.0657)	0.0200 (0.0734)	0.0122 (0.0547)	0.1113 † (0.0661)
短時間勤務制度	-0.0095 (0.0677)	-0.0504 (0.0740)	0.0742 (0.0592)	-0.0139 (0.0673)
log (仕事からの収入)	-0.1328 (0.1158)	0.0368 (0.0612)	-0.0266 (0.1006)	0.0185 (0.0622)
収入満足度	0.0678 *** (0.0157)	0.0739 ** (0.0225)		
健康満足度	0.1146 *** (0.0175)	0.0733 *** (0.0206)		
余暇・家族満足度	0.1045 *** (0.0173)	0.0941 *** (0.0215)		
時間効果	YES	YES	YES	YES
個体効果	YES	YES	YES	YES
調整済みR ²	0.7089	0.7214	0.6455	0.6775
N	7407	4477	10613	6165

(1) ***: p < 0.001, **: p < 0.01, *: p < 0.05, †: p < 0.1。

(2) ()内は個体ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

5-3. 仕事満足度に対する効果（利用経験あり）

表8では、仕事満足度に対する効果を、利用経験に注目して検証した結果を示した。長時間労働の是正に関しては、正規雇用労働者を対象にした統制変数を含まないモデルだけで労働時間の一次項と二次項の両方が有意な値を示した。回帰係数を解釈して求めた仕事満足度を最大化する労働時間は、29.25時間となった。仮説に沿った結果ではあるものの、週に5日働くと仮定すると一日あたり6時間弱の勤務時間となるので、かなり短めの値だと言える。

勤務時間制度の柔軟化に対しては、非正規雇用労働者を対象とした統制変数を含むモデルだけでフレックスタイム制の適用が有意に正だった。また、正規雇用労働者を対象とする統制変数を含まないモデルでは、10%水準ではあるものの裁量労働制の適用が有意に正となった。勤務時間制度の柔軟化が仕事満足度を高めるという結果は仮説に合致する結果である。

希望する仕事に取り組めるようにする施策の導入に関しては、すべてのモデルで転職・新規就職ダミーが5%水準で有意に正だった。利用経験を問うモデルに限ってではあるが異動の社内公募制度が幸福度に対して有意な正の効果を与えていたことと合わせて、働く人自身が希望する部署や役職、企業や業界で能力を発揮できるようにする施策を行うことで、働く人の仕事満足度や幸福度の増大につながることが実証された。一方で、この1年間で副業をしたかどうかは、幸福度と仕事満足度の両方に対して有意な効果を示していない。この結果は、副業のように複数の仕事を兼ねるよりも、異動の社内公募制度や転職しやすい環境づくりのような希望する分野に集中して働ける制度の導入が、より幸福度や仕事満足度の向上に役立つことを示唆していると考えられる。

在宅勤務制度と、失業や収入低下の防止に対しては有意な効果はみられなかった。

5-4. 仕事満足度に対する効果（制度あり）

表9で制度の有無に注目したモデルを確認する。変数の変更を行った七つの項目のほとんどで、利用経験を問うモデルと同様に有意ではなかった。それ以外の項目では、労働時間と転職・新規就職の有無についてはほぼ変わらない結果がみられた。柔軟な勤務時間制度の有意性も10%水準ではあったが同様に認められた。そのほかは、安定して有意性が確認できた変数はなかった。

表8 働き方改革により導入された諸施策の仕事満足度に対する効果
(制度の利用経験、固定効果モデル)

独立変数	従属変数 仕事満足度			
	正規1	非正規1	正規2	非正規2
労働時間	0.0061 (0.0041)	-0.0084 (0.0072)	0.0117 * (0.0048)	-0.0079 (0.0081)
労働時間・2乗項	-0.0001 † (0.0000)	0.0001 (0.0001)	-0.0002 ** (0.0001)	0.0001 (0.0001)
有給休暇取得日数	-0.0015 (0.0048)	-0.0043 (0.0072)	-0.0004 (0.0056)	-0.0079 (0.0078)
半日・時間単位の休暇制度	-0.0015 (0.0605)	0.0983 (0.1458)	-0.0180 (0.0668)	0.0811 (0.1679)
長期リフレッシュ休暇制度	0.1552 (0.1021)	0.0534 (0.3353)	0.0500 (0.1206)	0.0250 (0.3499)
フレックスタイム制	0.1619 (0.1266)	0.2859 * (0.1431)	0.2166 (0.1516)	0.2488 (0.1610)
裁量労働制	0.2582 (0.1796)	-0.3010 (0.3016)	0.3358 † (0.1961)	-0.2199 (0.3473)
在宅勤務制度	0.3169 (0.2353)	0.1169 (0.4555)	0.2296 (0.2702)	0.2557 (0.4381)
転職・新規就職	0.5654 *** (0.1362)	0.2974 ** (0.1115)	0.6419 *** (0.1457)	0.2808 * (0.1159)
副業	0.0395 (0.1509)	-0.0904 (0.1470)	0.0190 (0.1666)	-0.1819 (0.1493)
公募異動制度	-0.0647 (0.1823)	0.8666 (0.7880)	0.0469 (0.2818)	0.8346 (0.8907)
育児・介護等の再雇用制度	-0.4211 (0.5971)	0.0836 (0.5233)	-0.6538 (0.6084)	0.3240 (0.4704)
正社員への転換制度	0.1207 (0.1804)	0.0612 (0.4414)	0.1625 (0.1872)	0.0933 (0.4229)
短時間勤務制度	0.2087 (0.1439)	-0.3768 (0.2927)	0.2172 (0.1754)	-0.4837 (0.3224)
log(仕事からの収入)	0.0467 (0.1106)	0.0330 (0.0797)	0.2975 † (0.1540)	0.0617 (0.0878)
収入満足度	0.3541 *** (0.0161)	0.2862 *** (0.0236)		
健康満足度	0.1516 *** (0.0171)	0.1749 *** (0.0267)		
余暇・家族満足度	0.1305 *** (0.0163)	0.1054 *** (0.0252)		
時間効果	YES	YES	YES	YES
個体効果	YES	YES	YES	YES
調整済みR ²	0.7834	0.7323	0.7210	0.6878
N	7406	4476	7416	4484

(1) ***: p < 0.001, **: p < 0.01, *: p < 0.05, †: p < 0.1。

(2) ()内は個体ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

表9 働き方改革により導入された諸施策の仕事満足度に対する効果
(制度の有無、固定効果モデル)

独立変数	従属変数 仕事満足度			
	正規1	非正規1	正規2	非正規2
労働時間	0.0060 (0.0041)	-0.0089 (0.0071)	0.0116 * (0.0048)	-0.0086 (0.0081)
労働時間・2乗項	-0.0001 † (0.0000)	0.0001 (0.0001)	-0.0002 ** (0.0001)	0.0001 (0.0001)
有給休暇取得日数	-0.0018 (0.0047)	-0.0052 (0.0073)	-0.0008 (0.0055)	-0.0087 (0.0079)
半日・時間単位の休暇制度	0.0281 (0.0780)	0.1016 (0.1015)	0.0058 (0.0887)	0.0908 (0.1086)
長期リフレッシュ休暇制度	0.0204 (0.0744)	-0.0381 (0.1128)	0.0986 (0.0888)	-0.0146 (0.1263)
フレックスタイム制	0.1661 (0.1266)	0.2758 † (0.1423)	0.2211 (0.1497)	0.2360 (0.1607)
裁量労働制	0.2606 (0.1768)	-0.3072 (0.2980)	0.3370 † (0.1940)	-0.2304 (0.3450)
在宅勤務制度	0.0735 (0.0972)	0.2349 (0.2287)	0.1349 (0.1156)	0.1347 (0.2787)
転職・新規就職	0.5738 *** (0.1353)	0.3042 ** (0.1101)	0.6573 *** (0.1448)	0.2937 * (0.1146)
副業	0.0404 (0.1505)	-0.0930 (0.1476)	0.0243 (0.1660)	-0.1846 (0.1500)
公募異動制度	0.1223 † (0.0715)	0.0416 (0.1147)	0.0613 (0.0825)	0.0546 (0.1236)
育児・介護等の再雇用制度	0.0280 (0.0551)	0.0097 (0.0903)	0.0523 (0.0640)	0.0486 (0.0956)
正社員への転換制度	0.0470 (0.0662)	0.0509 (0.0907)	-0.0114 (0.0759)	0.0482 (0.0971)
短時間勤務制度	-0.0012 (0.0673)	-0.0075 (0.0938)	0.0717 (0.0745)	-0.0318 (0.1035)
log(仕事からの収入)	0.0395 (0.1097)	0.0310 (0.0801)	0.2965 † (0.1522)	0.0602 (0.0882)
収入満足度	0.3550 *** (0.0161)	0.2854 *** (0.0235)		
健康満足度	0.1503 *** (0.0171)	0.1766 *** (0.0267)		
余暇・家族満足度	0.1301 *** (0.0163)	0.1068 *** (0.0252)		
時間効果	YES	YES	YES	YES
個体効果	YES	YES	YES	YES
調整済みR ²	0.7834	0.7322	0.7212	0.6876
N	7406	4476	7416	4484

(1) ***: p < 0.001, **: p < 0.01, *: p < 0.05, †: p < 0.1。

(2) ()内は個体ごとにクラスター化したロバスト標準誤差。

6. 結論

本稿では、「働き方改革」を通じて企業が導入した制度によって、働く人の幸福度や仕事満足度は増大したのかを分析した。その結果、①長時間労働の是正によって幸福度が増大すること、②勤務時間制度の柔軟化は仕事満足度を向上させる場合もあるが、幸福度には有意な影響はないこと、③勤務場所の柔軟化は幸福度・仕事満足度の向上に効果がないこと、④希望する仕事に取り組めるようにする施策のうち、異動の社内公募制度や転職しやすい環境の整備は幸福度もしくは仕事満足度を有意に向上させるが、副業の自由化は効果がないこと、⑤失業や収入低下の防止についての施策は、幸福度を有意に向上させる場合があることが明らかになった。

これらの結果からは、以下の二つの提言が可能である。第一の提言は、労働時間の削減である。今回の分析では、週の勤務時間が36.5時間から42時間の時に、幸福度が最大になることがわかった。この数値は、完全週休二日制がとられているとすれば、一日に8時間の労働をした上で、週に一度時間単位の休暇を取得すれば達成可能な目標といえよう。収入の増加や健康といった要素を統制しないモデルの結果を採用するならば、週に2時間であれば残業することも可能である。前節で触れたように、正規雇用労働者の労働時間の平均値と中央値はともに約45時間とやや長かったものの、週に3時間から9時間程度の労働時間の削減を行えば達成できる目標であるため、今後の取り組みが期待される。

第二の提言は、異動の社内公募制度や転職しやすい環境の整備など、働く人自身が希望する職掌や企業で、集中して能力を発揮できるようにする制度を拡充すべきだということである。同時に、異動や転職に応募しやすいよう、企業内部でのスキルアップや資格取得を容易にする制度を設ける必要もあると考えられる。しかし、異動や転職を前提としたスキルアップは、所属する部署や企業にとって直接利益をもたらさない支出にもなりうるため、政府による助成の役割が大きなものになるだろう。既存の制度としては、正規雇用労働者を対象として企業の生産性向上を支援する人材開発支援助成金、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成するキャリアアップ助成金、指定を受けたキャリア支援講座を受講・修了した労働者に対して給付を行う教育訓練給付制度が存在している⁸⁰。それぞれ対象者や支給要件が異なる制度であり、さらなる利用拡大への取り組みが期待される。

最後に本稿の分析にはいくつかの問題点ないしは限界があることを指摘しておきたい。まず、必ずしもすべての制度が多くの人により利用されていたわけではない点である。なかには「利用経験あり」と答えた人の数が10人を下回るような制度もあり、その場合には一部の人の傾向だけで効果の有意性が判断されてしまった可能性がある。本稿では、利用経験の

⁸⁰ 厚生労働省。「従業員の能力を高めたい」https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoseisaku/chushoukigyou/skillup.html（最終アクセス：2021年11月10日）。

有無を問うモデルだけでなく制度の有無に注目するモデルでも分析を行うことで、より多くの人々の傾向を反映させるように努めた。しかしながら、制度の有無が幸福度や仕事満足度に直接影響を与えているという説明には多少の無理があることもまた事実である。当該制度を導入している企業の社員に対するアンケート調査を実施するなどして、より制度の利用経験がある調査対象者を増やすことが適切だと考えられる。

次に、働き方改革で取り込まれたすべての施策を網羅できていない点も課題である。例えば、働き方改革関連法の二本の柱の一つともいべき同一労働同一賃金については、個別の回答者の仕事内容や待遇に差異があるかを判別することが難しいため分析ができなかった。また、勤務間インターバル制度のように、調査に項目がないため影響を確認できなかった制度もある。特定の企業の社員を対象にした調査や働き方改革を反映して調査項目が修正された調査を収集し、分析の実現可能性を改めて検討する必要があると考えられる。

最後に、働き方改革関連法が施行された後のデータを用いることができなかった点を挙げる。検証を行った時点では JHPS/KHPS の最新の調査は 2019 年 2 月だったのに対し、働き方改革関連法が施行され、残業時間の上限規制が導入されたのは 2019 年 4 月だった。本稿では、実際に働き方改革に関連する法改正が行われる前であっても、立法議論が行われることによって、予測的対応として企業が働き方改革の制度を導入するという考え方のもとで分析を行った。しかし、実際の規制や法制度の施行による影響を反映できていないことは事実であるため、法改正後のデータが集まった後に改めて検証が行われることに期待したい。

7. 参考文献

- 井上裕行. 2019. 「経済政策の視点から見たアベノミクスの働き方改革」『東京経大会誌』 (301): 191-209.
- 浦川邦夫. 2011. 「幸福度研究の現状」『日本労働研究雑誌』 612: 4-15.
- 浦川邦夫. 2018. 「格差は主観的なウェルビーイングに影響を与えるのか」『日本労働研究雑誌』 690: 31-43.
- 勝幹雄・奥田隆史. 2021. 「柔軟な働き方が仕事満足度・幸福度に与える影響」『経営情報学会 全国研究発表大会要旨集 2020 年全国研究発表大会』 229-232.
- 久米功一・鶴光太郎・戸田淳仁. 2017. 「多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析」『生活経済学研究』 45: 25-37.
- 黒田祥子. 2017. 「長時間労働と健康、労働生産性との関係」『日本労働研究雑誌』 679: 18-28.
- 佐藤厚. 2008. 「仕事管理と労働時間」『日本労働研究雑誌』 575: 27-38.
- 千野翔平. 2021. 「テレワーク制度の適用有無がテレワーカーにどのような影響を及ぼして

- いるのか』『イノベーション・マネジメント』18: 265-279.
- 武石恵美子. 2013. 「短時間勤務制度の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』10: 67-84.
- 戸田淳仁. 2016. 「正社員の労働時間制度と働き方—RIETI「平成26年度正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関するWeb調査」の分析結果より」『RIETI Discussion Paper Series』.
- 山本勲・松浦寿幸. 2011. 「ワーク・ライフ・バランス施策は企業の生産性を高めるか?—企業パネルデータを用いたWLB施策とTFPの検証」『RIETI Discussion Paper Series』11-J-032.
- 山本勲. 2014. 「企業における職場環境と女性活用の可能性—企業パネルデータを用いた検証—」『RIETI Discussion Paper Series』16-J-047.
- 山本勲. 2019. 「働き方改革関連法による長時間労働是正の効果」『日本労働研究雑誌』702: 29-39.
- 横田耕祐. 2014. 「雇用不安が与える仕事満足度および将来への希望に関する実証分析」『同志社商学』65(6): 1120-1142.